

Implementasi supervisi berbasis *prototipe* guru untuk peningkatan profesionalisme secara berkelanjutan

¹Rifma, ²Ranti Meizatri, ³Rusdinal, ⁴Jasrial

¹Prodi Administrasi Pendidikan, ^{2,3,4}Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
FIP Universitas Negeri Padang

Co-Author: **Ranti Meizatri**

E-mail: rantimeizatri@fip.unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mencoba mengkategorikan guru menjadi empat kuadran: guru kurang bermutu, guru tidak terfokus, pengamat analitik, dan guru profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan kategori guru MI, MTs, MA berada pada kategori guru unfocused dan analytical observer, bahkan masih ada 6% diantaranya dikategorikan guru dropout. Berdasarkan analisis situasi dan permasalahan mitra teridentifikasi bahwa permasalahan umum yang terjadi adalah rendahnya kompetensi supervise dan kepemimpinan pembelajaran kepala madrasah. Solusi yang ditawarkan dari permasalahan mitra dalam usulan ini adalah memberikan pembekalan peningkatan kompetensi supervisi. Garis besar materi pembekalan dalam usulan ini adalah supervisi instruksional dan konsep pengkategorian guru, supervisi berbasis prototipe guru untuk menumbuhkan kemampuan dasar guru untuk pengembangan profesional berkelanjutan, disrupsi teknologi dalam pembelajaran dan kesiapan melakukan perubahan, e-leadership sebagai transformasi pengelolaan pendidikan yang bermutu, dan motivasi guru dan efektivitas supervisi. Rata-rata tingkat capaian skor kepala madrasah (post-test) setelah pembekalan adalah 87,52%. Maka dapat disimpulkan setelah pembekalan terjadi peningkatan pengetahuan dan wawasan kepala madrasah tentang supervisi berbasis prototipe guru dan inovasi sekolah.

Kata Kunci: kompetensi guru, profesionalisme, prototipe, supervisi

ABSTRACT

This study attempts to categorize teachers into four quadrants: low-quality teachers, unfocused teachers, analytical observers, and professional teachers. The results of the study show that the tendency of the MI, MTs, MA teacher categories is in the unfocused and analytical observer teacher categories, and there are still 6% of them categorized as dropout teachers. Based on the analysis of the situation and problems of partners, it was identified that the common problem that occurs is the low competence of supervision and learning leadership of the madrasah principal. The solution offered to the partner's problems in this proposal is to provide training to improve supervision competence. The outline of the training material in this proposal is instructional supervision and the concept of teacher categorization, teacher prototype-based supervision to foster basic

teacher skills for continuous professional development, technological disruption in learning and readiness to make changes, e-leadership as a transformation of quality education management, and teacher motivation and supervision effectiveness. The average level of achievement of the madrasah principal's score (post-test) after the training was 87.52%. So it can be concluded that after the training there was an increase in the knowledge and insight of the madrasah principal about teacher prototype-based supervision and school innovation.

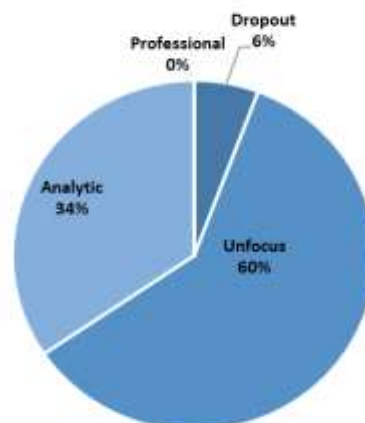
Keywords: teacher competence, professionalism, prototype, supervision



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Pembekalan peningkatan kompetensi supervisi kepala madrasah dalam usulan ini dilakukan di Kabupaten Lima Puluh Kota. Pada daerah ini terdapat 40 Madrasah, yang terdiri dari 10 Madrasah Ibtidaiyah, 17 Madrasah Tsanawiyah, dan 13 Madrasah Aliyah (Dapodik, 2020). Sasaran dalam pembekalan ini adalah semua kepala Madrasah Kecamatan Lima Puluh Kota. Alasan umum pemilihan lokasi sebagai sasaran dalam kegiatan pengabdian ini adalah hasil penelitian tim pengusul yang menggambarkan kondisi guru Madrasah di Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini mencoba mengkategorikan guru menjadi empat kuadran yaitu guru kurang bermutu (*droupout*), guru tidak terfokus (*unfocused*), pengamat analitik (*analytical observer*), dan guru profesional (*professional*) (Blanchard, H, Paul, 2005),(Glickman et al., 2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan kategori guru MI, MTs, MA berada pada kategori guru *unfocused* dan *analytical observer* (D. Rifma, 2017; R. Rifma et al., 2019), bahkan masih ada 6% diantaranya dikategorikan guru dropout.



Gambar 1. Prototipe Guru Kota Solok

Padahal muatan dan pelaksanaan pembelajaran harus selalu menyesuaikan dengan perubahan dan tuntutan perkembangannya. Muatan pembelajaran diharapkan mampu memenuhi keterampilan abad 21 (*21st century skills*). Di sisi lain guru menjadi aktor penting terlaksanakannya pembelajaran yang mengacu pada pengembangan kompetensi-kompetensi siswa sesuai dengan perkembangan zaman. Penyesuaian muatan pembelajaran harus seiring dengan penyesuaian/peningkatan kompetensi guru sebagai pelaku pelaksanaan pembelajaran itu sendiri. Menghadapi tantangan peningkatan kompetensi guru tidak terlepas dari peningkatan kompetensi kepala madrasah dalam melaksanakan supervisi. Sebagai supervisor pendidikan, kepala madrasah perlu memiliki wawasan yang luas terkait dengan konsep dan proses pelaksanaan pengawasan dan supervisi sekaligus dapat melaksanakan pengendalian yang terkait dengan bidang tugasnya. Demikian pula untuk fungsi pembina, pengarah, dan pemberi contoh, kepala madrasah perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang handal dalam bidang supervisi, agar pelaksanaan pembinaan terhadap kompetensi guru dapat dilaksanakan secara terarah, sistematis, dan terukur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya supervisi yang dilaksanakan kepala madrasah hanya bermuatan aspek administratif pelaksanaan pembelajaran, akan tetapi implementasinya pun tidak signifikan dengan upaya yang dilakukan kepala madrasah (Rifma et al., 2019). Ini terlihat dari tidak jelasnya program supervisi yang dibuat kepala madrasah bagi guru dan tenaga kependidikan, pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah hanya sebatas kegiatan supervisi secara umum seperti observasi kelas, memeriksa RPP yang dibuat guru, dan melaksanakan lokakarya. Selanjutnya belum tampak kegiatan pembinaan yang sistematis baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan kepala madrasah kepada personil madrasah. Alhasil tidak banyak perubahan gaya mengajar guru dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan di madrasah meskipun sudah mendapatkan supervisi dari kepala madrasah (Astarini, 2016; Syawal & Kartowagiran, 2013).

Kompetensi guru dan peningkatan profesionalnya selalu berhubungan dengan *instructional supervision* dan pengembangan dari kepala madrasah (Cone, 2011; Fritz & Miller, 2003; Kalule & Bouchamma, 2013; Rew, 2014; Urlick & Bowers, 2017; Varrati et al., 2009). Pola pembinaan dan pengembangan profesional guru secara umum diberikan langsung oleh pusat atau daerah dalam bentuk sosialisasi atau pembinaan penggunaan kurikulum, model, atau pendekatan pembelajaran yang baru. Di sisi lain pelaksanaan KKG/MGMP sebagai wadah pengembangan keprofesionalan guru berkelanjutan (PKB) cenderung lepas dari *scope* tugas kepala madrasah kecuali otoritas pemberian izin dan pengawasan pelaksanaan kegiatannya. Optimalisasi pelaksanaan MKKS sudah seharusnya juga

memfokuskan kajian teoritis dan praktis pelaksanaan supervisi sebagai upaya peningkatan mutu disamping aspek manajerial madrasah saja.

Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala madrasah mengamanatkan tiga tugas pokok yang wajib dilaksanakan kepala madrasah yaitu manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Melalui Permendikbud ini kepala madrasah dibebastugaskan dari beban mengajar, sehingga 24 jam minimal beban tugas kepala madrasah digantikan dengan melaksanakan tiga tugas pokok di atas, salah satunya melaksanakan supervisi. Berdasarkan beberapa problematika kompetensi guru dan kompetensi serta praktik supervisi oleh kepala madrasah yang telah dipaparkan di atas, sudah seharusnya pembinaan peningkatan kompetensi supervisi kepala madrasah menjadi hal yang perlu mendapat perhatian. Dalam konteks penjaminan dan upaya peningkatan mutu pendidikan, melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini pengabdian ingin memberikan pembekalan dengan program beserta materi-materi yang dapat meningkatkan kompetensi supervise kepala madrasah yang menjadi salah satu kompetensi sekaligus tugas pokok kepala madrasah yang tertuang pada Permendiknas Nomor 7 Tahun 2013 dan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018.

Upaya perbaikan dan peningkatan mutu proses pembelajaran tidak terlepas dari peran guru dan kepala madrasah profesional (Cone, 2011; DeMonte, 2013; Varrati et al., 2009). Pendidikan yang diselenggarakan oleh tenaga-tenaga kompeten dan profesional tentu akan dapat menyajikan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik yang nantinya akan menjadi bagian dari sumber daya manusia itu sendiri. Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumber daya Pendidikan terutama guru, diperlukan pelaksanaan supervisi yang terprogram dan berkelanjutan oleh kepala madrasah yang juga memiliki kompetensi dalam melaksanakan supervisi (Blase & Blase, 1999; Desimone & Pak, 2017; Voogt et al., 2015).

Berdasarkan paparan analisis situasi diatas, diketahui permasalahan umum yang terjadi adalah rendahnya kompetensi supervisi kepala madrasah yang berdampak secara langsung maupun tidak pada rendahnya kompetensi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hasil identifikasi terhadap masalah umum di atas dipilih beberapa masalah prioritas kompetensi supervisi kepala madrasah yang akan diselesaikan melalui program kemitraan masyarakat ini, yang terkait dengan: (a) pemahaman kepala madrasah terkait dengan konsep teoritis dan praktis dari supervisi pendidikan, (b) pemahaman kepala madrasah terkait dengan karakteristik guru yang disupervisi, (c) kemampuan kepala madrasah menyusun program supervisi yang komprehensif dan berkelanjutan, (d) pola komunikasi dan kemampuan kepala madrasah memilih serta menggunakan

pendekatan dalam supervisi, (e) kemampuan kepala madrasah menyusun instrument identifikasi kompetensi/kelemahan guru, (f) kemampuan kepala madrasah melakukan evaluasi dan tindak lanjut sebagai bagian dari proses supervisi, dan (g) pemahaman kepala madrasah terkait konten supervisi (materi seperti kurikulum, pendekatan, atau model pembelajaran, dan evaluasi berbasis literasi dan numerasi).

METODE PENELITIAN

Kegiatan ini melewati beberapa tahapan pelaksanaan kegiatan dan metode yang digunakan:

a. Tahap Persiapan

Merupakan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mempersiapkan teknis dan administratif pembekalan peningkatan kompetensi supervisi kepala madrasah. Hal yang dilakukan pada tahap ini yaitu: (1) koordinasi dengan Kepala Kemenag Kabupaten Lima Puluh Kota dan satuan pengawas Madrasah terkait dengan jadwal dan tempat pelaksanaan pembekalan; (2) rapat persiapan panitia yang membahas pembagian tugas dan teknis pelaksanaan pembekalan; (3) penyusunan instrumen uji efektivitas pembekalan.

b. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan kegiatan pembekalan peningkatan kompetensi supervisi kepala madrasah ini dilaksanakan dalam 3 kegiatan yaitu: 1) Pre-test. Pre-test dilakukan untuk mengukur pemahaman dan kemampuan awal kepala madrasah terkait materi pembekalan; 2) Penyajian materi-materi. Materi-materi pembekalan yang diberikan disesuaikan dengan masalah prioritas yang ditetapkan tim pengusul dengan mitra; 3) Post-test. Post-test diberikan untuk mengukur tingkat ketercapaian peningkatan wawasan, pemahaman, dan keterampilan kepala madrasah terkait dengan supervisi pendidikan setelah diberikan pembekalan. Post-test ini sekaligus dijadikan ukuran dalam menentukan efektivitas pembekalan; 4) Penugasan Terbimbing. Penugasan terbimbing dilakukan selama tiga bulan setelah pembekalan diberikan. Pada penugasan terbimbing ini kepala madrasah mengimplementasikan dokumen program supervisi yang telah disusun pada tahap pembekalan. Selama mengimplementasikannya kepala madrasah dibimbing oleh tim pengabdian dan narasumber dengan jadwal yang disepakati. Metode yang digunakan adalah secara virtual, dengan aplikasi *Zoom Cloud Meeting*. Laporan implementasi program supervisi dilaporkan secara periodik kepada tim pengabdian untuk dilaporkan kembali sebagai hasil pelaksanaan program pengabdian (PKM).

Partisipasi mitra dalam kegiatan ini dapat dibagi dalam tiga hal: (1) membantu penyampaian informasi dan koordinasi terkait pelaksanaan pembekalan kepada seluruh kepala madrasah peserta pembekalan; (2) membantu panitia pelaksana dalam mempersiapkan tempat dan peralatan pendukung yang diperlukan seperti menentukan

madrasah/gedung untuk tempat kegiatan dan menyediakan prasarana lainnya yang dibutuhkan untuk pembekalan; (3) sebagai peserta pembekalan.

Evaluasi kegiatan dilaksanakan 3 kali yaitu sebelum kegiatan inti, pada saat proses, dan sesudah kegiatan. Evaluasi sebelum kegiatan inti dilaksanakan dalam bentuk pre-tes. Evaluasi proses dilaksanakan dengan mengisi angket yang disiapkan panitia. Sedangkan hasil yang dicapai dilihat dengan cara melaksanakan post-tes diakhir kegiatan. Keberlanjutan program akan dilaksanakan di madrasah dibawah bimbingan pengawas madrasah yang diundang dalam kegiatan pembekalan. Penilaian keberlanjutan program di madrasah dilakukan dengan mengamati pelaksanaan program supervisi oleh kepala madrasah selama tiga bulan setelah pembekalan dilakukan. Pengamatan ini dilakukan untuk melihat apakah terjadi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya di madrasah. Hasil pengamatan dijadikan dasar untuk menentukan tindak lanjut pembinaan yang akan diberikan kepada kepala madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyampaian materi pembekalan dilakukan selama dua hari dengan akumulasi 32 jam pelajaran (JP). Berdasarkan permasalahan dan solusi yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dipilih lima judul materi pembekalan, yaitu supervisi instruksional dan konsep pengkategorian guru, supervisi berbasis prototipe guru: menumbuhkan kemampuan dasar guru untuk pengembangan profesional berkelanjutan, disrupti teknologi dalam pembelajaran dan kesiapan melakukan perubahan (inovasi), w-leadership: sebagai transformasi pengelolaan pendidikan yang bermutu, dan motivasi guru dan efektivitas supervisi.

Peningkatan wawasan dan pemahaman kepala madrasah tentang supervisi instruksional dan konsep pengkategorian guru dilakukan dengan metode ceramah dan diskusi. Metode ceramah dilaksanakan diawal kegiatan agar semua kepala madrasah lebih mudah memahami teori-teori dan konsep dasar supervisi instruksional dan konsep pengkategorian guru yang merupakan bagian dari peran terbesar kepala madrasah dalam pelaksanaan tugasnya. Supervisi akademik merupakan salah satu tugas pokok kepala madrasah yang ditetapkan sebagai kompetensi dasar kepala madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Materi supervisi akademik yang diberikan pada pembekalan ini difokuskan pada supervisi berbasis pada kategori guru.

Kemampuan dasar guru dalam penelitian ini mengacu pada paradigma pengelompokan guru yang dikemukakan Glickman yaitu komitmen dan kemampuan berfikir abstrak. Komitmen berhubungan dengan karakter pribadi guru dalam melaksanakan tugas terkait

dengan kepedulian, loyalitas, tanggung jawab, disiplin, dan keinginannya untuk mengembangkan diri. Sedangkan abstraksi adalah kemampuan dasar guru yang berhubungan dengan karakter kerja dan mewakili kompetensi kognitif guru. Daya abstraksi guru dilihat dari kemampuannya memecahkan masalah dan efektifitas pelaksanaan tugas. Kepala madrasah perlu dibekali dengan pemahaman dan keterampilan untuk melakukan untuk mengidentifikasi komitmen dan abstraksi sebelum memberikan supervisi kepada guru. Hal ini dibutuhkan untuk menetapkan pendekatan yang paling tepat untuk supervisi guru dengan karakteristiknya masing-masing.

Peningkatan wawasan dan pemahaman kepala madrasah tentang disrupsi teknologi dalam pembelajaran dan kesiapan melakukan perubahan (inovasi) disajikan dengan metode ceramah dan diskusi. Narasumber memulai pemaparannya dengan penayangan contoh madrasah yang sudah mengembangkan inovasi baik pada level kelas maupun level institusi. Kreatif, inovatif, berani mengambil resiko, dan pantang menyerah adalah karakter inti pemimpin yang perlu dimiliki dan dikembangkan kepala madrasah melalui program-program inovatif. perubahan teknologi dan inovasi yang massif tidak dapat dilakukan sendiri oleh kepala madrasah. Kepala madrasah perlu membangun dukungan dan kolaborasi baik dengan unsur-unsur madrasah maupun stakeholders dari luar madrasah.

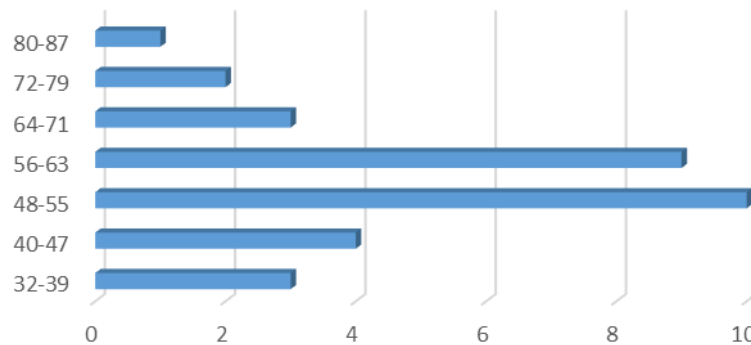
Materi *E-leadership* sebagai transformasi pengelolaan pendidikan yang bermutu disampaikan dengan metode ceramah dan diskusi. Materi ini diberikan untuk memberikan pemahaman kepada kepala madrasah akan pentingnya literasi digital bagi pemimpin sekolah untuk membangun kolaborasi yang efektif di era digital. *E-leadership* merupakan model kepemimpinan baru yang mengadaptasi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi internet. Gaya *e-leadership* tidak hanya memahami konsep kepemimpinan, namun harus mampu menguasai *soft skill* (keterampilan non teknis) dan *hard skill* (keterampilan teknis). *E-leadership* dalam pendidikan mesti paham cara agar bisa memimpin para pendidik untuk meningkatkan performa mereka dalam mengajar, mengayomi mereka memahami berbagai hal baru terkait pendidikan berbasis digital seperti sekarang, serta mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan *stakeholder* pendidikan.

Terakhir peningkatan kompetensi kepala madrasah terkait wawasan dan pemahaman mereka tentang motivasi guru dan efektivitas supervisi. Materi ini disampaikan untuk memberikan pemahaman kepada kepala madrasah terhadap pentingnya pemberian motivasi kepada guru untuk mengembangkan profesionalnya secara berkelanjutan. Dalam hal ini kepala madrasah diberikan materi pendekatan dan teknik-teknik motivasi guru yang efektif berdasarkan karakteristiknya. Efektivitas supervisi tidak lepas dari motivasi guru dalam mengembangkan dirinya. Kolaborasi dalam supervisi akan

terbangun dengan baik jika guru memiliki motivasi yang kuat untuk berubah. Maka kepala madrasah penting menyentuh aspek motif guru sebelum memberikan supervisi.

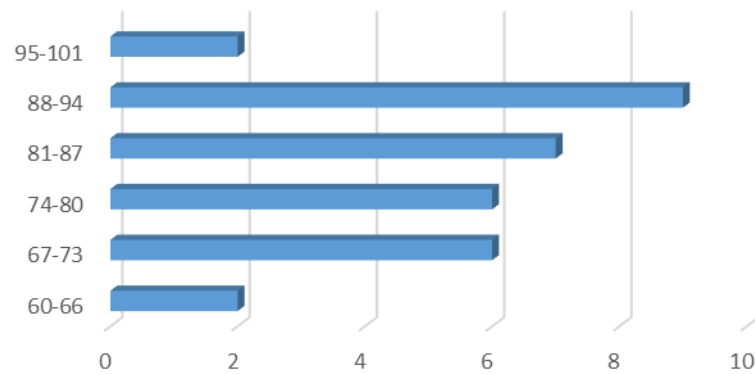
Hasil Pretest-Posttest

Pre-test dilakukan untuk mengukur pemahaman dan kemampuan awal kepala madrasah dalam manajemen madrasah. Berikut disajikan hasil *pret-test* peserta pembekalan pada Gambar 2 di bawah ini.



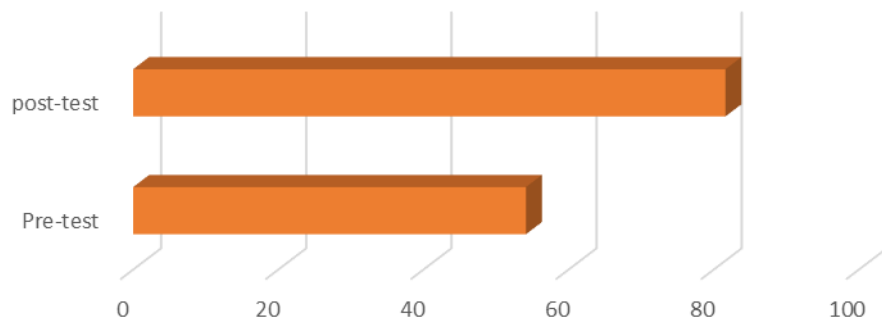
Gambar 2. Hasil *Pre-Test* Kepala Madrasah melaksanakan supervisi dan pengembangan inovasi di sekolah

Gambar 1 di atas menunjukkan sebaran skor/tingkat capaian *Pre-Test* kepala madrasah sebelum pembekalan. Rata-rata tingkat capaian kompetensi kepala madrasah terkait manajemen madrasah pada aspek: (1) Supervisi instruksional dan konsep pengkategorian guru, (2) Supervisi berbasis *prototipe* guru: menumbuhkan kemampuan dasar guru untuk pengembangan profesional berkelanjutan, (3) Disrupsi teknologi dalam pembelajaran dan kesiapan melakukan perubahan (inovasi), (4) E-leadership: sebagai transformasi pengelolaan pendidikan yang bermutu, dan (5) Motivasi guru dan efektivitas supervisi saat pre-test adalah 52,17%. Sebagian besar kepala madrasah memperoleh skor pada interval 48 sampai 55. Hanya dua orang kepala madrasah yang mampu mencapai skor 80. Dapat disimpulkan bahwa pemahaman dan keterampilan awal kepala madrasah terkait dengan dimensi materi *pre-test* (berhubungan juga dengan materi pembekalan yang diujikan masih rendah).



Gambar 3. Hasil *Post-Test* kepala madrasah melaksanakan supervisi dan pengembangan inovasi di sekolah

Post-test diberikan untuk mengukur tingkat ketercapaian peningkatan wawasan, pemahaman, dan keterampilan kepala madrasah setelah diberikan pembekalan. *Post-test* ini sekaligus dijadikan ukuran dalam menentukan efektivitas pembekalan. Hasil *pre-test* kepala madrasah disajikan pada Gambar 3. Rata-rata tingkat capaian skor kepala madrasah (*post-test*) setelah pembekalan adalah 87,52%. Gambar 3 di atas menunjukkan sebaran skor tertinggi berada pada interval 88 sampai 94. Hasil *post-test* juga menunjukkan terdapat satu orang kepala madrasah yang mencapai nilai maksimal 100 poin.



Gambar 4. Perbandingan Hasil *Pre-test* dan *Post-Test* dalam Melaksanakan Supervisi dan Pengembangan Inovasi di Sekolah

Gambar 4 di atas menunjukkan perbandingan hasil *Pre-test* dan *Post-Test* K dalam melaksanakan supervisi dan pengembangan inovasi di sekolah. Berdasarkan gambar 4 di atas dapat diketahui terdapat peningkatan pemahaman kepala madrasah sebesar 35.35%. Maka dapat disimpulkan setelah pembekalan terjadi peningkatan pengetahuan dan wawasan kepala madrasah tentang supervisi berbasis *prototipe* guru dan inovasi sekolah.

Penugasan Terbimbing

Penugasan terbimbing dilakukan selama tiga bulan setelah pembekalan diberikan. Pada penugasan terbimbing ini kepala

madrasah mengimplementasikan materi-materi yang telah diberikan pada tahap pembekalan. Selama mengimplementasikannya kepala madrasah dibimbing oleh tim pengabdian dan narasumber dengan jadwal yang disepakati. Metode yang digunakan adalah secara virtual, dengan aplikasi *Zoom Cloud Meeting*.

KESIMPULAN

Upaya perbaikan dan peningkatan mutu proses pembelajaran tidak terlepas dari peran guru dan kepala madrasah profesional. Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumber daya Pendidikan terutama guru, diperlukan pelaksanaan supervisi yang terprogram dan berkelanjutan. Kondisi guru madrasah di Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini mencoba mengkategorikan guru menjadi empat kuadran: guru kurang bermutu, guru tidak terfokus, pengamat analitik, dan guru profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan kategori guru MI, MTs, MA berada pada kategori guru *unfocused* dan *analytical observer*, bahkan masih ada 6% diantaranya dikategorikan guru dropout. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya supervise yang dilaksanakan kepala madrasah hanya bermuatan aspek administratif pelaksanaan pembelajaran, akan tetapi implementasinya pun tidak signifikan dengan upaya yang dilakukan kepala madrasah (Rifma et al., 2019). Ini terlihat dari tidak jelasnya program supervisi yang dibuat kepala madrasah bagi guru dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah hanya sebatas kegiatan supervisi secara umum seperti observasi kelas, memeriksa RPP yang dibuat guru, dan melaksanakan lokakarya. Selanjutnya belum tampak kegiatan pembinaan yang sistematis baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan kepala madrasah kepada personil madrasah.

Berdasarkan analisis situasi dan permasalahan mitra teridentifikasi bahwa permasalahan umum yang terjadi adalah rendahnya kompetensi supervisi dan kepemimpinan pembelajaran kepala madrasah. Solusi yang ditawarkan dari permasalahan mitra dalam usulan ini adalah memberikan pembekalan peningkatan kompetensi supervisi. Garis besar materi pembekalan dalam usulan ini adalah: (1) Supervisi instruksional dan konsep pengkategorian guru, (2) Supervisi berbasis prototipe guru: menumbuhkan kemampuan dasar guru untuk pengembangan profesional berkelanjutan, (3) Disrupsi teknologi dalam pembelajaran dan kesiapan melakukan perubahan (inovasi), (4) E-leadership: sebagai transformasi pengelolaan pendidikan yang bermutu, dan (5) Motivasi guru dan efektivitas supervisi. Rata-rata tingkat capaian skor kepala madrasah (*post-test*) setelah pembekalan adalah 87,52%. Maka dapat disimpulkan setelah pembekalan terjadi peningkatan pengetahuan dan wawasan kepala madrasah tentang supervisi berbasis *prototipe* guru dan inovasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Astarini, D. (2016). Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah dalam Menyusun Program Supervisi Akademik melalui Pendampingan dan Supervisi Manajerial. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*. <https://doi.org/10.17977/um025v1i12016p036>
- Blanchard, H, Paul, H. K. (2005). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. 4thEd Jakarta: Erlangga*. Erlangga.
- Blase, J., & Blase, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/0013161x99353003>
- Cone, M. B. (2011). Developing principal instructional leadership through collaborative networking. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*.
- Dapodik. (2020). Data Pokok Pendidikan. In *Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.
- DeMonte, J. (2013). High-Quality Professional Development for Teachers. *Supporting Teacher Training To Improve Student Learning*.
- Desimone, L. M., & Pak, K. (2017). Instructional Coaching as High-Quality Professional Development. *Theory into Practice*. <https://doi.org/10.1080/00405841.2016.1241947>
- Fritz, C., & Miller, G. (2003). Supervisory Options for Instructional Leaders in Education. *Journal of Leadership Education*. <https://doi.org/10.12806/v2/i2/rf2>
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2009). Supervision and instructional leadership: A developmental approach. *British Journal of Hospital Medicine*.
- Kalule, L., & Bouchamma, Y. (2013). Teacher Supervision Practices : What Do Teachers Think ? *ISEA*.
- Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh. (2017). *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*.
- Rew, W. J. (2014). Instructional leadership practices and teacher efficacy beliefs: Cross-national evidence from talis. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*.
- Rifma, Alkadri, H., & Ermita. (2019). *Supervision Service Practices by School Principals and Impacts towards the Implementation of Teacher Duties in Primary Schools*. <https://doi.org/10.2991/picema-18.2019.9>
- Rifma, D. (2017). *Prototype Analysis Of Elementary School Teacher Of Kecamatan Pariaman Tengah Kota Pariaman*. <https://doi.org/10.2991/icset-17.2017.52>
- Rifma, R., Alkadri, H., Ermita, E., & Meizatri, R. (2019). *Teacher Prototype for Supervision Services Effectiveness*.

- <https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.110>
- Syawal, J., & Kartowagiran, B. (2013). Evaluasi kinerja pengawas sekolah dalam melakukan supervisi penyelenggaraan pendidikan SD di kota tidore kepulauan. *Evaluasi Pendidikan*.
- Urlick, A., & Bowers, A. J. (2017). Assessing International Teacher and Principal Perceptions of Instructional Leadership: A Multilevel Factor Analysis of TALIS 2008. *Leadership and Policy in Schools*. <https://doi.org/10.1080/15700763.2017.1384499>
- Varrati, A. M., Lavine, M., & Turner, S. L. (2009). A new conceptual model for principal involvement and professional collaboration in teacher education. *Teachers College Record*.
- Voogt, J., Laferrière, T., Breuleux, A., Itow, R. C., Hickey, D. T., & McKenney, S. (2015). Collaborative design as a form of professional development. *Instructional Science*. <https://doi.org/10.1007/s11251-014-9340-7>
- Astarini, D. (2016). Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah dalam Menyusun Program Supervisi Akademik melalui Pendampingan dan Supervisi Manajerial. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*. <https://doi.org/10.17977/um025v1i12016p036>
- Blanchard, H., Paul, H. K. (2005). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 4thEd Jakarta: Erlangga. Erlangga.
- Blase, J., & Blase, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspectives. *Educational Administration Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/0013161x99353003>
- Cone, M. B. (2011). Developing principal instructional leadership through collaborative networking. In *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*.
- Dapodik. (2020). Data Pokok Pendidikan. In *Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*.
- DeMonte, J. (2013). High-Quality Professional Development for Teachers. *Supporting Teacher Training To Improve Student Learning*.
- Desimone, L. M., & Pak, K. (2017). Instructional Coaching as High-Quality Professional Development. *Theory into Practice*. <https://doi.org/10.1080/00405841.2016.1241947>
- Fritz, C., & Miller, G. (2003). Supervisory Options for Instructional Leaders in Education. *Journal of Leadership Education*. <https://doi.org/10.12806/v2/i2/rf2>
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2009). Supervision and instructional leadership: A developmental approach. *British Journal of Hospital Medicine*.
- Kalule, L., & Bouchamma, Y. (2013). Teacher Supervision Practices : What Do Teachers Think ? *ISEA*.
- kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada

- sekolah dasar luar biasa negeri banda aceh. (2017). *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*.
- Rew, W. J. (2014). Instructional leadership practices and teacher efficacy beliefs: Cross-national evidence from talis. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*.
- Rifma, Alkadri, H., & Ermita. (2019). *Supervision Service Practices by School Principals and Impacts towards the Implementation of Teacher Duties in Primary Schools*.
<https://doi.org/10.2991/picema-18.2019.9>
- Rifma, D. (2017). *Prototype Analysis Of Elementary School Teacher Of Kecamatan Pariaman Tengah Kota Pariaman*.
<https://doi.org/10.2991/icset-17.2017.52>
- Rifma, R., Alkadri, H., Ermita, E., & Meizatri, R. (2019). *Teacher Prototype for Supervision Services Effectiveness*.
<https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.110>
- Syawal, J., & Kartowagiran, B. (2013). Evaluasi kinerja pengawas sekolah dalam melakukan supervisi penyelenggaraan pendidikan SD di kota tidore kepulauan. *Evaluasi Pendidikan*.
- Urlick, A., & Bowers, A. J. (2017). Assessing International Teacher and Principal Perceptions of Instructional Leadership: A Multilevel Factor Analysis of TALIS 2008. *Leadership and Policy in Schools*.
<https://doi.org/10.1080/15700763.2017.1384499>
- Varrati, A. M., Lavine, M., & Turner, S. L. (2009). A new conceptual model for principal involvement and professional collaboration in teacher education. *Teachers College Record*.
- Voogt, J., Laferrière, T., Breuleux, A., Itow, R. C., Hickey, D. T., & McKenney, S. (2015). Collaborative design as a form of professional development. *Instructional Science*.
<https://doi.org/10.1007/s11251-014-9340-7>.